

2. Мизулина Е.Б. Концепция государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года (общественный проект): в 3-х частях // Составитель Мизулина Е.Б. и др. / ЧАСТЬ 1. – М.- 2013. – 26 с.
3. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / Препринты. ГУ ВШЭ. Серия WP3.-«Проблемы рынка труда».- 2006.- № WP3/2006/08.
4. Парсонс Т. Новый аналитический подход к теории социальной стратификации. Социальная стратификация. Под ред. С. А. Белановского. М.: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, 1992.- 562 с.
5. Черкашина Т.Ю. Внутрисемейная иерархия экономических статусов супругов и ее влияние на стабильность семьи. 2003.- 208с.

Рахматуллина З.Б., Гаус Л.Р.,  
г. Уфа

## МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Общественная потребность в смягчении социальных последствий экономических реформ, предупреждении новых социальных издержек социальной политики девяностых годов прошлого столетия привела к созданию в России новой социальной системы – системы социальной защиты населения, а в широком понимании – социальной поддержки людей, попавших в трудную (или перешедших в особую) жизненную ситуацию, принятия профилактических мер по недопущению кризисных ситуаций либо по их нейтрализации [1, 3].

Сегодня социальная работа переживает период дальнейшего становления. Трудности, присущие социальной работе в целом, усугубляются в нашей стране некоторыми особенностями, в частности, молодостью самого социального института. Как следствие этого, границы профессиональной компетенции специалистов социальной защиты пока остаются достаточно размытыми, отсутствует достаточное количество технологий решения профессиональных задач, не полностью определены критерии оценки труда – и все это приводит к тому, что одни работники оказываются чрезмерно перегруженными, а другие – недогруженными.

Отметим, что большинство учреждений социальной защиты являются бюджетными. Ясно, что управление персоналом в этих учреждениях играет важную роль, ведь от этого зависит эффективность деятельности всей организации. Как деятельность, управление персоналом во многом зависит от руководителя организации, его профессиональных и личностных качеств, а также от теоретических и практических навыков взаимодействия с людьми.

Работа с персоналом в учреждениях социальной защиты ложится также на отдел кадров. Здесь, как и в прежние времена, отдел кадров документирует различные аспекты трудовых взаимоотношений. Так, по решению вышестоящих организаций (а значит, нередко формально) проводятся аттестации. Зарплаты здесь низкие, следовательно, невысок и уровень конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому бюджетные учреждения социальной защиты выступают в роли кузницы кадров для коммерческих организаций, происходит "вымывание" средней возрастной категории работников, которые обладают хорошим опытом работы. Основной же костяк учреждений социальной защиты - это люди в основном старшей возрастной категории и те, кто не считает для себя возможным найти работу в динамичных условиях современного рынка труда. По большому счету все, что может сегодня предложить бюджетное учреждение соискателю, - это много практики (работать действительно приходится не на

одну ставку, так как много вакантных мест и просто "больше некому") и стабильность [2]. Поэтому учреждения социальной защиты населения сталкиваются с проблемами, связанными с мотивацией персонала. Переход от советской (плановой) экономики к социально ориентированному рыночному хозяйству продолжается до сих пор. Анализ социально-экономических реформ в постсоветской России выявляет множество проблем, затрагивающих основные сферы в профессиональном становлении и трудовой деятельности человека. Значительная часть этих проблем связана с поиском новых механизмов, повышающих эффективность управления человеческим потенциалом.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как они могут быть приведены в действие для целенаправленной деятельности. Именно этой позиции придерживаются многие руководители, осознающие необходимость мотивации и управления персоналом. В стратегических задачах успешных предприятий на первый план выходят вопросы социальной активности, профессиональной компетенции, инициативности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды и, конечно же, мотивации [3, с.235].

Как справедливо отмечают исследователи, управление персоналом представляет собой область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала (набор и отбор персонала), задействование в его работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками. Целями регулирования в общем виде являются обеспечение, поддержание и предупреждение тех или

иных последствий в зависимости от конкретного характера проявлений со стороны объекта управления [4, с.98].

В этой связи мотивация труда работников учреждений социальной защиты населения должна занимать важное место в повышении эффективности управления социальной работой. Мотивация представляет собой процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации [5, с.45]. Также ее можно определить, как совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью [6, с.53-59]. Что касается трудовой деятельности, то мотивация – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

Как мы знаем, управление мотивацией персонала в организации основывается на краткосрочной и долгосрочной перспективе сотрудничества работника и работодателя. Исходя из целей организации (общественных, коммерческих), целей руководства организации (трудовых, личных, организационных), работников (личных, профессиональных, трудовых) необходимо выстраивать отношения, оптимальные для сторон, для чего применяются стимулы для сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, имеют свои мотивы, обеспечивающие их труд, не противоречащий внутренним установкам.

Предполагается, что руководство формирует у сотрудников два типа стимулов – долгосрочные и краткосрочные. Долгосрочные стимулы связаны с общими целями работника и работодателя такими, как: для чего он пришел в организацию, какой положительный продукт он производит или может произвести, каковы его личные цели в сотрудничестве. Краткосрочные стимулы связаны с конкретной деятельностью работника и представляют

собой стимулирование выполнения производственных планов, определенных проектов.

Говоря о мотивации, отметим, что долгосрочная мотивация у работника приводит его к тому или иному работодателю, способствует достижению определенных профессиональных и служебных целей. Краткосрочная мотивация определяет качество выполнения конкретной задачи в трудовой деятельности.

Как замечают исследователи, на мотивацию сотрудника оказывают влияние факторы мотивации. Они бывают внутренние и внешние. К внутренним факторам можно отнести самореализацию, самоутверждение, творчество, удовлетворение от выполненной работы. Внешними факторами мотивации могут выступать доход, продвижение по служебной лестнице, признание и положение в обществе. Таким образом, внутренние факторы служат для получения удовлетворения от имеющихся условий и объектов, а внешние направлены на приобретение отсутствующих объектов и обеспечение отсутствующих условий [6, с.53-59].

Современные учреждения социальной защиты с целью эффективной мотивации своих сотрудников имеют возможность воспользоваться опытом коммерческих организаций в этой сфере. Конечно, бюджетные учреждения, в числе которых и учреждения социальной защиты, - это особая сфера, где не в полной мере применимы критерии рыночной экономики. К примеру, здесь никогда не удастся обойтись без государственного финансирования и государственного регулирования. Вместе с тем предприятия бюджетной сферы должны быть эффективными, и было бы расточительно не использовать опыт, накопленный отечественными коммерческими предприятиями.

Давно известно, что увеличение финансирования и зарплат сотрудников не приносит какого-нибудь долговременного необходимого результата, либо влечет кратковременное повышение производительности

труда. Как показывают исследования, наилучшие результаты, как правило, показывают работники, которые претендуют на то, чтобы в соответствии с достижениями им был повышен тарифный разряд (категория). Но после пересмотра и повышения разряда производственные показатели у них зачастую падают, поскольку вне зависимости от результатов труда разряд может быть пересмотрен лишь через определенное время [2]. В учреждениях социальной защиты оплата труда, учитывая ее стабильность, является одним из основных, но не единственным стимулом эффективной работы персонала.

Можно выделить следующие виды нематериальных личных интересов таких, как привлекательность и содержательность самого труда; интересы, связанные с любовью к профессии; стремление к квалификационному и творческому росту; стремление к общению; стремление к завоеванию уважения; стремление признания и доверия со стороны коллег по работе; стремление признания и доверия со стороны руководителей; перспектива служебного продвижения; стремление к самостоятельной и ответственной работе; условия труда. Поэтому руководителям следует учитывать весь комплекс потребностей работников и создавать условия для их удовлетворения в ходе достижения целей организации.

Цели организации лишь тогда становятся значимыми для работника, когда они способствуют удовлетворению актуальных для него потребностей. Это особенно справедливо в отношении социальной работы, где необыкновенно важна внутренняя мотивация, т. е. внутренние побуждения к деятельности. В качестве мотивов, как правило, чаще всего рассматривается содержание выполняемой работы, процесс трудовой деятельности и ее конечный результат. Если социальный работник как личность чувствует потребность быть нужным людям, если он готов защитить слабого, если он радуется благополучию своего клиента и гордится его успехами, то можно говорить, что сформирована положительная мотивация. Таким образом,

выявление потребностей социального работника – основной момент мотивации.

Как видим, управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации, где особое место занимает мотивация работников.

#### Литература

1. Новикова К.Н. Управление системой социальной защиты населения в условиях формирования новой социально-экономической среды в России: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук. М., 2011.
2. Шахбазов А.А. Служба по управлению персоналом: перспективы развития в бюджетных учреждениях//Отдел кадров бюджетного учреждения. 2008-№3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://123-job.ru/articles.php?id=1331>
3. Маркелов С.М. Профессиональная мотивация специалиста в системе развития персонала // Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы международной науч.-практ. конф., 20–21 ноября 2011 года. Пенза, 2011.
4. Бобова О.В. Современные методы и функции управления персоналом // Новые подходы в экономике и управлении: материалы международной науч.-практ. конф., 15–16 сентября 2012 года. – Пенза –Прага – Белосток: Научно-издательский центр «Социосфера», 2012.
5. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолкина. Самара: Самарский университет, 2012.

6. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. №3.

Сатыбалдина Е.В.,  
г. Екатеринбург

## О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ СУПРУЖЕСТВА ЖИТЕЛЕЙ УРАЛЬСКИХ МОНОГОРОДОВ

Исследование, проведенное автором в 2010 году и направленное на изучение семьи уральского моногорода стало основанием для выявления специфики супружеских отношений, задаваемых сохраняющимися традициями патриархальной горнозаводской культуры и зависимостью семьи от градообразующего предприятия моногорода.

Ведущей ценностью в иерархии жизненных ценностей современных россиян являются семейно - родственные отношения. Как отмечают российские исследователи, «среди взрослых респондентов 50,6%, а среди молодых – 50,4% согласны, что семейная жизнь предпочтительнее во всех отношениях» [1].

В нашей стране супружеская семья возникла позднее, чем на Западе, но согласно данным ВЦИОМ, для большинства опрошенных россиян идеальной семьей является супружеская семья, поскольку все вопросы в ней решаются самостоятельно, без вмешательства других людей (65%) [2]. Современный человек воспринимает семью как способ жизнедеятельности и самореализации личности, супружеская семья в наибольшей степени соответствует данным установкам.

Результаты авторского исследования показали, что ведущей жизненной ценностью для жителей моногорода – работников градообразующего предприятия является семья: мужчины на первые позиции